



VIII Congreso Internacional Hispanofrancófono de Medicina Marítima

**La resolución de conflictos individuales y colectivos a través los
procedimientos de la conciliación y del arbitraje en el derecho
laboral marítimo marroquí**

Barcelona, 17-18 Oct. 2014

Khalid BOUKAICH
Profesor Investigador -Facultad de
Derecho, INAS-Tánger
Ex-Inspector Provincial del Trabajo
kboukaich@yahoo.fr

LAS FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL MARÍTIMO MARROQUI

- Código de Comercio Marítimo de 1919;
- Ley n° 65-99 relativa al Código de Trabajo de 2004;
- Ley sobre la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades laborales de 1963;
- Ley sobre el Regimen de la Seguridad Social de 1972;
- Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006 MLC.

- Relaciones Laborales individuales regulados por la ley del trabajo marítimo
- Relaciones colectivas de trabajo regulados por el Código de Trabajo.
- Preguntas sobre el contrato de trabajo marítimo internacional.

¿ QUÉ CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS EXISTEN?

○ JURÍDICOS O DE INTERPRETACIÓN O APLICACIÓN

Controversias en torno a la interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente.

○ ECONÓMICOS O DE INTERESES O REGLAMENTACIÓN

Controversias en relación con la modificación de una norma ya existente o la creación de una nueva.

- Según las estadísticas oficiales, la distribución de los conflictos en función de su propósito es: despido, retraso en el pago de los salarios, la presentación de reclamaciones (dosier reivindicativo) , la reducción de la jornada laboral, las horas extras, las actividades sindicales, la salud y la seguridad en el trabajo, afiliación y no registro a la CNSS y la falta de aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo y la legislación laboral marítima.

- **Medios y Procedimientos de solución de conflictos**

El conflicto individual y procedimiento de solución ante la La autoridad marítima

- La autoridad marítima actúa como conciliador en los conflictos individuales de trabajo.
- En concreto el procedimiento es el siguiente:
- Si el marino es despedido por un motivo que considera abusivo puede recurrir al procedimiento de conciliación regulado en el CCM al objeto de solicitar su reintegración al puesto de trabajo o la correspondiente indemnización por daños. El acuerdo en conciliación no es susceptible de recuso ante los tribunales.

- A falta de acuerdo, el trabajador puede acudir a los tribunales que, en caso de despido abusivo, pueden dictaminar, bien la reintegración del trabajador a su puesto, bien una indemnización por daños equivalente al salario de un mes y medio por año de servicio o fracción con un máximo de 36 meses.

LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

- **¿ Qué entendemos por conflicto colectivo?**
: El conflicto colectivo se define como todo desacuerdo que se produzca como consecuencia del trabajo y que implique **la defensa de los intereses colectivos y profesionales de las partes**, teniendo en cuenta que al menos una de esas partes afectadas sea una organización sindical o un grupo de asalariados, o bien varios empresarios o una organización profesional de empresarios. Situaciones cuya solución se regula mediante procedimientos de **conciliación y arbitraje** previstos al efecto, como **procedimientos obligatorios y previos a cualquier intervención judicial**.
- **Elementos del conflicto colectivo:** El conflicto colectivo se caracteriza por la presencia de dos elementos: a) Una pluralidad de trabajadores y b) un interés colectivo afectado por el conflicto.

CONCILIACIÓN

- La conciliación previa se celebrará en los locales de la Inspección, ante el delegado de trabajo de la prefectura o la provincia o el agente encargado de la inspección del trabajo, según que el conflicto afecte a varias o a una empresa.
- El procedimiento puede iniciarse a instancia de parte, a través de la correspondiente petición, que recogerá los puntos de desacuerdo. O de oficio, desarrollándose el procedimiento por el delegado encargado del trabajo, o por el agente encargado de la inspección del trabajo en la empresa.

- En su caso el delegado, o el agente de la inspección, tras las sesiones necesarias para conseguir la conciliación, emitirán un acta con indicación de si hay o no acuerdo, y si éste es total o parcial, con remisión de copia a las partes interesadas en el proceso .
- En caso de que no proceda acuerdo, tanto los instructores, como las partes, pueden presentar, en el plazo de tres días, nueva conciliación, ante la correspondiente Comisión de Investigación y Conciliación. Esta Comisión tiene un doble ámbito de actuación, provincial, a desarrollar en cada provincia o prefectura, y otra nacional .

- **La Comisión Provincial** será presidida por el gobernador de la prefectura o provincia, con presencia de igual número de representantes de la administración, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El Secretariado de la comisión será el delegado provincial de trabajo.
- Por su parte, **la Comisión Nacional**, dependiente del Ministerio de Trabajo, será presidida por el Ministro, presentando una estructura también representativa de funcionarios, sindicatos y empleadores, con el añadido de que el Ministro podrá invitar a participar en dicha comisión a quienes considere competentes en la materia objeto de la Comisión, siendo el encargado de las funciones de secretario, el jefe de la Inspección de Trabajo.

FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE CONCILIACIÓN

- Una vez recibida la documentación por escrito de las observaciones que consideren pertinentes las partes, con envío de una copia a la contraparte, el Presidente de la comisión provincial convocará a los sujetos del conflicto mediante telegrama, en un plazo que no supere las cuarenta y ocho horas siguientes a la solicitud de consulta. Las partes deben comparecer ante la Comisión, bien ellos mismos o mediante representante (si hay causa de fuerza mayor, debidamente habilitado para celebrar la Consulta), independientemente del asesor legal que haya de estar presente, las partes también pueden ser asistidas en su solicitud por un miembro del sindicato o asociación empresarial, o por un delegado de los trabajadores.

- La Comisión realizará las reuniones necesarias para obtener acuerdo por conciliación en un plazo no superior a los seis días, a contar desde que recibió la documentación en la que se solicita la conciliación. Para obtener el acuerdo de conciliación, se atribuyen amplias facultades de acción al presidente de ésta, pues no sólo puede recabar información de todo tipo, sino que incluso cabe que cuente con colaboración externa, y de la obligación general de colaborar que se impone a las partes.

- Con el resultado de las consultas y actuaciones realizadas, se emitirá un acta firmada por el presidente, con indicación de si hay o no acuerdo, y el alcance de éste, así como si hubo algún tipo de incomparecencia. De esa acta se dará traslado a las partes, que, en caso de falta de acuerdo podrán volver a formular solicitud de conciliación ante la Comisión Nacional, en plazos y términos similares a cómo se planteó en la instancia previa, dejando a salvo los supuestos en los que directamente cabe acudir a dicha Comisión por afectar el conflicto a varias prefecturas o provincias o al conjunto del territorio nacional.

ARBITRAJE

- Cuando, pese a todos los esfuerzos anteriores en materia de conciliación no se alcanza acuerdo, cabe que las partes, previa aceptación de dicho sistema, resuelvan sus controversias colectivas con la intervención de un árbitro, a quién se remitirá un acta con la información del caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su redacción.
- El árbitro será elegida de común acuerdo de la lista que al respecto elabora el Ministerio, revisable cada tres años, manejando las propuestas patronales y sindicales, quienes designan en atención a su "autoridad moral de estos últimos, su competencia y su especialización en los ámbitos económicos y sociales". A falta de acuerdo, la decisión sobre el árbitro la toma el Ministerio.

- El árbitro convocará a las partes por telegrama en plazo máximo de 4 días desde la recepción de los documentos, con similares potestades y obligaciones para las partes que en materia de conciliación. En este caso, no obstante, el árbitro resolverá el procedimiento por aplicación de las correspondientes normas legales y atendiendo al principio de equidad. Su decisión se limita a las cuestiones y propuestas descritas en el acta que constata la no conciliación y los hechos acaecidos posteriormente y que él pueda constatar, pues su decisión ha de emitirse en un plazo máximo de cuatro días a partir de la comparecencia de las partes ante él, mediante resolución motivada y notificada por carta certificada con acuse de recibo a las partes dentro de las veinticuatro horas que siguen la fecha a la cual se pronunció.

- **Recursos contra las decisiones arbitrales:**
- Excepcionalmente, se reconoce la posibilidad recurrir las decisiones arbitrales, eso sí, conforme a un procedimiento especial, de contenido social, con competencias del Tribunal Supremo (actualmente corte de Casación), y siempre y cuando el recurso se fundamente en abuso de poder o violación de la ley por parte del árbitro .
- El recurso se formalizará en el plazo de los quince días siguientes a la notificación del acta de arbitraje, mediante carta certificada donde deben indicarse los motivos del recurso y acompañarse de una copia de la decisión contra la cual se formula el recurso dirigida al órgano correspondiente del Ministerio, que ha de pronunciarse sobre el tema en un plazo máximo de treinta días desde la recepción, y cuya decisión debe notificarse a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a su resolución.

- Si procede la casación total o parcial del arbitraje impugnado, procederá el examen del asunto ante un nuevo árbitro.

PROCEDIMIENTO JUDICIAL

El procedimiento judicial se inicia cuando la autoridad marítima, las comisiones y el árbitro remiten las actuaciones a los partes, por haber fracasado el intento de conciliación o de arbitraje que son propios del procedimiento de conflictos colectivos.

Es el Estado mediante su organización judicial quien resuelve la controversia mediante la expedición de una sentencia.



- En la practica, la gente de mar prefieren, arreglar sus problemas con medios de solución extrajudiciales, sin recurrir a la juez.

Gracias